



Cynllun Gweithredu Llesiant

Canllaw i bobl sy'n
gweithio mewn
gweithle





Diffiniadau defnyddiol

I fod yn eglur, pan fyddwn ni'n cyfeirio at 'iechyd meddwl' yn y canllaw hwn, rydym yn ei ddefnyddio yn yr ystyr ehangaf posibl.

Mae diffiniadau defnyddiol o'r termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn wedi'u nodi isod.

Iechyd meddwl

Mae gan bawb iechyd meddwl, fel y mae gan bawb iechyd corfforol. Mae'r ffordd rydym yn teimlo yn gallu amrywio o lesiant meddyliol da i deimladau ac emosiynau anodd neu broblemau iechyd meddwl difrifol.

Llesiant meddyliol

Mae llesiant meddyliol yn golygu'r gallu i ymdopi â phwysau bywyd o ddydd i ddydd, i weithio'n gynhyrchiol, i gyfathrebu'n gadarnhaol ag eraill, ac i gyflawni ein potensial ein hunain. Pan fyddwn ni'n sôn am lesiant, rydym yn golygu llesiant meddyliol.

Iechyd meddwl gwael

Mae iechyd meddwl gwael yn golygu teimlo gorbryder, o dan straen neu'n isel. Gall hyn olygu ein bod ni hefyd yn teimlo'n anniddig, yn ddryslyd, yn fyr ein tymer, yn drist neu'n gorfeddwl. Mae pawb yn cael cyfnodau o iechyd meddwl gwael – mae iechyd meddwl yn sbectrwm o hwyliau a phrofiadau, ac mae pawb yn cael dyddiau da a dyddiau gwael.

Problemau iechyd meddwl

Mae pawb yn cael trafferth gyda'u hiechyd meddwl weithiau. Pan fydd teimladau neu brofiadau anodd yn parhau am amser hir, ac yn effeithio ar ein gallu i fwynhau a byw ein bywyd yn y ffordd rydym yn dymuno, mae hynny'n broblem iechyd meddwl. Efallai y byddwch chi'n cael diagnosis penodol gan eich meddyg, neu'n teimlo'n gyffredinol eich bod chi'n profi cyfnod hir o iechyd meddwl gwael.

Problemau iechyd meddwl cyffredin

Mae'r problemau hyn yn cynnwys iselder, gorbryder, ffobias ac anhwylder gorfodaeth obsesiynol (OCD). Dyma yw'r rhan fwyaf o'r problemau sy'n golygu bod gan un o bob pedwar person broblem iechyd meddwl o'r naill flwyddyn i'r llall. Gall y symptomau amrywio o fod yn gymharol ysgafn i fod yn ddifrifol iawn.

Problemau iechyd meddwl difrifol

Mae'r problemau hyn yn cynnwys cyflyrau fel sgitsoffrenia ac anhwylder deubegynol, sy'n llai cyffredin. Mae'r symptomau'n gallu bod yn amrywiol iawn ac effeithio ar eich bywyd bob dydd i wahanol raddau, ac efallai y bydd angen triniaethau mwy cymhleth a/neu hirdymor.

Straen sy'n gysylltiedig â gwaith

Mae straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael ei ddiffinio gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fel adwaith niweidiol pobl i bwysau gormodol neu fathau eraill o ofynion maen nhw'n eu hwynebu yn y gwaith. Gall straen, gan gynnwys straen sy'n gysylltiedig â gwaith, fod yn un o'r prif ffactorau sy'n achosi salwch. Gwyddom ei fod yn gysylltiedig â lefelau uchel o absenoldeb salwch, trosiant staff a phroblemau eraill fel mwy o siawns o wneud camgymeriadau. Dydy straen ddim yn ddiagnosis meddygol, ond gall straen difrifol sy'n para am amser hir arwain at ddiagnosis o iselder neu orbryder, neu broblemau iechyd meddwl eraill.

Gorflinder

Yn dechnegol, nid diagnosis yw gorflinder ('burnout'), ond casgliad o symptomau. Efallai eich bod wedi llwyr ymlâdd, nad oes gennyhch lawer o gymhelliant i wneud eich gwaith, eich bod yn teimlo'n bigog neu'n bryderus, ac yn gweld nad ydych chi'n perfformio cystal yn y gwaith o bosibl.



Beth yw Cynllun Gweithredu Llesiant?

O ystyried y lefelau uchel o straen ac iechyd meddwl gwael a welir ymysg gweithwyr yn y Deyrnas Unedig, mae mwy a mwy o alw am ffyrdd arloesol a rhagweithiol o reoli ein hiechyd meddwl yn y gwaith.

Canllaw i bobl sy'n gweithio mewn gweithle Beth yw Cynllun Gweithredu Llesiant?

Mae'r Cynllun Gweithredu Llesiant wedi'i ysbrydoli gan y Cynllun Gweithredu ar gyfer Adfer Llesiant® (WRAP®) gan Mary Ellen Copeland: sef system sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n cael ei defnyddio gan bobl ar hyd a lled y byd i reoli eu hiechyd meddwl.

Mae Cynlluniau Gweithredu Llesiant yn adnodd personol ac ymarferol y gall pob un ohonom ei ddefnyddio – boed gennym ni broblem iechyd meddwl ai peidio – i'n helpu i wybod beth sy'n ein cadw'n iach yn y gwaith, beth sy'n ein gwneud ni'n sâl, a sut mae mynd i'r afael â phroblem iechyd meddwl yn y gwaith.

Maen nhw hefyd yn cychwyn trafodaeth â'ch rheolwr neu'ch goruchwyliwr er mwyn iddyn nhw ddeall eich anghenion a'ch profiadau'n well ac, yn y pen draw, rhoi gwell cefnogaeth i chi ar gyfer eich iechyd meddwl. Bydd hynny, yn ei dro, yn arwain at well cynhyrchiant, gwell perfformiad a mwy o foddhad yn y swydd.

Mae gan bawb iechyd meddwl, fel y mae gan bawb iechyd corfforol, ac mae'r Cynllun Gweithredu Llesiant yma wedi cael ei ddylunio i'n helpu ni i gyd i reoli ein hiechyd meddwl, lle bynnag rydym ni ar y sbectrwm.

Mae Cynlluniau Gweithredu Llesiant hefyd yn arbennig o ddefnyddiol yn ystod y broses dychwelyd i'r gwaith, gan eu bod yn rhoi strwythur i sgysiau am ba gymorth fydd yn help i chi, a pha addasiadau i'r gweithle allai fod yn ddefnyddiol i'w trafod a'u hystyried gyda'ch rheolwr.





**Defnyddio
Cynllun
Gweithredu
Llesiant**

Canllaw i bobl sy'n gweithio mewn gweithle Defnyddio Cynllun Gweithredu Llesiant

Sut mae dechrau arni

Bydd angen i chi neilltuo amser i lenwi eich Cynllun Gweithredu Llesiant ac i feddwl am y pwysau rydych chi'n ei wynebu ar hyn o bryd, yr effaith mae'n ei chael ar eich iechyd a'ch llesiant meddyliol, a beth allwch chi ei wneud i ddelio â hyn.

Mae bod yng nghwmni'ch cydweithwyr yn y gweithle yn gallu bod yn help i feithrin cysylltiadau cymdeithasol a helpu gweithgareddau cydweithredol, ond mae'n gallu creu heriau unigryw. Efallai y byddwch am bwysu a mesur i ba raddau y mae'n rhoi hyblygrwydd i chi gyflawni eich cyfrifoldebau y tu allan i fyd gwaith, i ba raddau rydych chi'n gallu canolbwyntio ar waith mewn amgylchedd prysur neu swnllyd, ac i ba raddau y gallai fod yn anoddach cyfathrebu â chydweithwyr mewn timau neu adrannau eraill os ydyn nhw'n gweithio o bell.

Mae'n ddefnyddiol meddwl am ba gymorth y gall eich rheolwr ei gynnig i'ch helpu chi, a thrafod y pynciau hyn â'r bobl sy'n rhan o'ch aelwyd os ydych chi'n gweithio gartref.

Ar ôl i chi gwblhau eich Cynllun Gweithredu Llesiant, mae'n ddefnyddiol bwrw golwg drosto bob mis. Gall hyn eich helpu chi i gofnodi unrhyw arferion defnyddiol neu wersi a ddysgwyd o'r mis blaenorol. Mae hefyd yn fuddiol er mwyn deall beth sy'n achosi teimladau anodd i chi, a gwneud yn siŵr eich bod yn addasu i unrhyw newidiadau yn eich trefniadau gwaith wrth i ni barhau i ddod allan o'r pandemig. Mae pethau'n gallu newid bob dydd, felly mae'n bwysig ystyried yn gyson beth sy'n eich cadw chi'n iach, a gwneud yn siŵr bod y pethau rydych chi wedi'u rhoi ar waith yn gweithio.

Ffyrdd o weithio

Yn sgil y coronafeirws mae llawer o sefydliadau wedi bod yn gweithio mewn ffyrdd newydd, gyda mwy o weithwyr yn gweithio o bell, mewn ystod ehangach o leoliadau a gyda mwy o hyblygrwydd. Gall y ffyrdd newydd hyn o weithio greu heriau newydd yn ogystal â chyfleoedd i wella. Gall llawer o'r rhain fod yn unigryw i dimau neu unedau busnes penodol, neu i rolau penodol mewn busnes.

Wrth i chi a'ch sefydliad ddechrau adnabod yr heriau hyn a deall y ffordd orau o fynd i'r afael â nhw, efallai y byddai'n fuddiol i chi ddiweddarau'ch Cynllun Gweithredu Llesiant i adlewyrchu'r newidiadau hyn.

Rhannu'ch Cynllun Gweithredu Llesiant

Gall Cynllun Gweithredu Llesiant fod yn adnodd hunanfyfyriol defnyddiol, ond gallwch rannu'ch Cynllun Gweithredu Llesiant â'ch rheolwr i ategu sgysiau am eich llesiant, os ydych chi'n meddwl y byddai hynny'n ddefnyddiol.

Gall eich rheolwr eich helpu i weld pryd rydych chi'n dechrau mynd yn sâl, neu eich helpu i roi pethau ar waith i'ch helpu i aros yn iach. Hefyd, gallech rannu eich cynllun gyda chydweithwyr i hyrwyddo gonestrwydd a dealltwriaeth er mwyn i chi allu gweithio'n effeithiol gyda'ch gilydd a chynnig cymorth.



Gair am gyfrinachedd

Chi sydd biau'ch Cynllun Gweithredu Llesiant. Dim ond gyda'ch caniatâd chi y dylai gael ei ddarllen a'i rannu.

Os ydych chi'n llenwi Cynllun Gweithredu Llesiant oherwydd eich bod wedi bod yn sâl, gall eich rheolwr ofyn a ydych chi'n rhoi caniatâd i'r Adran Adnoddau Dynol gadw copi ohono, ynghyd ag unrhyw wybodaeth arall am eich llesiant, fel adroddiad Iechyd Galwedigaethol neu gynllun Dychwelyd i'r Gwaith. Chi ddylai benderfynu a ydych chi'n fodlon i'r adran Adnoddau Dynol gadw'r wybodaeth honno, neu a ddylai gael ei chadw'n gyfrinachol rhyngoch chi a'ch rheolwr. Os ydych chi'n ansicr, darllenwch bolisi'ch cwmni ar hynny.



**Awgrymiadau
gwyb ar aros
yn iach yn y
gwaith**

Canllaw i bobl sy'n gweithio mewn gweithle Awgrymiadau gwych ar aros yn iach yn y gwaith

Gwybod beth sy'n achosi teimladau anodd

Rydym ni i gyd yn wahanol. Ni fydd rhywbeth sy'n effeithio ar lesiant meddyliol rhywun arall o reidrwydd yn effeithio ar eich lesiant meddyliol chi yn yr un ffordd. Boed yn heriau yn y gwaith neu'r amgylchiadau presennol rydym ni i gyd yn eu hwynebu, mae pob un ohonom ni'n teimlo o dan straen, yn drist, neu'n cael trafferth ymdopi weithiau. Mae deall beth sy'n arwain at iechyd meddwl gwael i chi yn gallu'ch helpu i ragweld problemau a dod o hyd i atebion. Efallai mai darllen neu wrando ar ormod o newyddion negyddol am yr amgylchiadau presennol, neu lwyth gwaith trwm sy'n achosi hynny. Mae'n gallu bod yn ddefnyddiol gwybod beth sy'n gwneud i chi deimlo felly.

Neilltuo amser i chi'ch hun

Mae treulio amser arnoch chi'ch hun yn hanfodol ar gyfer eich lesiant, ac mae'n eich helpu chi i fod yn fwy gwydn. Mae blaenoriaethu eich anghenion eich hun weithiau, yn hytrach na gofynion eich gwaith, yn hanfodol. Mae anwybyddu'ch anghenion eich hun yn gallu arwain at straen a gorflinder. Dylech gymryd seibiant byr sawl gwaith yn ystod y dydd, ynghyd â chymryd o leiaf hanner awr i fwyta. Gall seibiant byr eich helpu chi i ddadflino. Mae hefyd yn gallu rhoi persbectif newydd i chi ar unrhyw broblemau gwaith.

Bod yn garedig tuag atoch eich hun

Mae'n bwysig bod yn garedig tuag atoch eich hun, a chofio ei bod yn iawn peidio â bod yn iawn. Efallai y byddwn ni'n teimlo'n wahanol o'r naill ddiwrnod i'r llall wrth i sefyllfaoedd newid, felly mae'n bwysig bod yn garedig tuag atoch eich hun.

Cysylltu â chydweithwyr

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod teimlo'n agos at bobl eraill, a theimlo eu bod yn eich gwerthfawrogi, yn rhywbeth mae pawb ei angen. Mae perthnasoedd da yn bwysig i'n lesiant. Ystyriwch y cyfleoedd cymdeithasol a allai fod ar gael drwy'ch cyflogwr, fel dosbarthiadau ffitrwydd neu glybiau darllen. Mae ymuno â sesiynau dysgu dros ginio, neu sgwrsio â chydweithwyr dros baned yn yr ystafell egwyl, hefyd yn gallu bod yn ffyrdd gwych o feithrin perthnasoedd proffesiynol.

Dathlu'r llwyddiannau bach

Mae pob un ohonom ni eisiau cyfrannu a gwneud gwahaniaeth i'r pethau rydym yn gweithio arnyn nhw. Rydym ni eisiau teimlo ein bod wedi cyflawni rhywbeth. Felly mae'n bwysig dathlu'r llwyddiannau, y rhai bach yn ogystal â'r rhai mawr. Ar rai dyddiau gallai hynny olygu creu darn o waith gwych, ar ddyddiau eraill fe allai olygu gwneud rhywfaint o waith tŷ neu wneud y gwely. Ceisiwch ddewis un peth bach bob dydd y gallwch chi ei gyflawni.

Awgrym gwych: Gosod ffiniau

Mae'n gallu bod yn hawdd dod â gwaith gartref, yn enwedig os ydych chi wedi cael profiad o weithio o bell. Dylech ystyried sut rydych chi'n cyfleu ffiniau clir i gydweithwyr drwy ddatgan eich oriau gwaith yn glir gan ddefnyddio'ch dyddiadur neu'ch llofnod e-bost, ac archwilio sut gallwch chi reoli'n briodol hysbysiadau gwaith i'ch dyfeisiau digidol y tu hwnt i oriau gwaith.

Awgrym gwych: Cael yr hanfodion yn iawn

Gall noson dda o gwsg, deiet da ac yfed digon o ddŵr wneud byd o wahaniaeth i'ch diwrnod gwaith. Cofiwch yfed digon o ddŵr drwy gydol y dydd, ac os ydych chi'n cael trafferth cysgu, darllenwch ganllawiau Mind.

Gofyn am help

Os ydych chi'n teimlo bod eich llwyth gwaith yn mynd y tu hwnt i reolaeth, manteisiwch ar y cyfle i drafod hynny â'ch rheolwr neu'ch goruchwyliwr. Trafodwch pa waith y dylech chi ei flaenoriaethu, ac ystyriwch beth y mae'n bosibl ei negodi o ran amserlenni a therfynau amser, yn ogystal â hyd a lled neu faint y gwaith sydd i'w gwblhau. Os oes tagfeydd gyda'r gwaith yn gysylltiedig â thimau, adrannau neu staff eraill, trafodwch pa gymorth y gallai'ch rheolwr ei ddarparu i ddelio â rhai o'r problemau hyn.

Dysgu dweud na

Mae'n gallu bod yn hawdd cytuno i wneud mwy o waith nag ydych chi'n gallu ei wneud, ond dros amser gall hyn arwain at straen a gorflinder. Ceisiwch warchod eich iechyd meddwl drwy wrthod, yn gwrtais, geisiadau ychwanegol sydd y tu hwnt i'ch modd. Os ydych chi'n teimlo na allwch chi wrthod gwaith ychwanegol, cofiwch egluro wrth eich rheolwr pa waith ddylai gael ei ddadflaenoriaethu neu ei roi i'r naill ochr er mwyn creu lle i'r gwaith ychwanegol yn ystod eich diwrnod gwaith.



Templed o Gynllun Gweithredu Llesiant

Mae Cynllun Gweithredu Llesiant yn ein hatgoffa o'r pethau mae angen i ni eu gwneud er mwyn aros yn iach yn y gwaith – boed yn gweithio yn y gweithle ei hun neu o bell – ac yn manylu ar yr hyn y gallwn ni ei wneud i ofalu am ein hiechyd a'n llesiant meddyliol ein hunain.

Mae hefyd yn ein helpu i ddod yn ymwybodol o'r ffordd rydym yn gweithio, yr hyn sy'n achosi straen i ni a'r ffordd rydym yn ymateb i hynny, ac yn ein galluogi i gyfleu hyn i'n rheolwr a'n cydweithwyr.

Eich ffordd o weithio

Beth yw'ch trefniadau gwaith presennol, a'r trefniadau gwaith rydych yn bwriadu eu mabwysiadu?

Efallai y byddwch am dynnu sylw at unrhyw hyblygrwydd rydych chi a'ch rheolwr wedi cytuno arno, er enghraifft oriau gwaith.

Oes unrhyw nodweddion yn eich ffordd arbennig chi o weithio y byddech chi eisiau i'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr fod yn ymwybodol ohonynt?

Er enghraifft, ffafrio sgysiau wyneb yn wyneb neu gyfathrebu'n ddigidol pan fydd gwaith yn cael ei ddyrannu, gan gynnwys trafod terfynau amser cyn iddyn nhw gael eu gosod, angen digon o amser i baratoi cyn cyfarfodydd neu dasgau creadigol, cael mentor/cyfaill er mwyn gofyn cwestiynau na fyddech am gysylltu â'ch rheolwr yn eu cylch o bosibl, cael cynllun gwaith ysgrifenedig sy'n gallu cael ei adolygu a'i ddiwygio'n rheolaidd, meini prawf clir ar gyfer ansawdd allbynnau gwaith os ydych chi'n tueddu i orweithio ar dasg, yn tueddu i fod yn llawn egni yn y bore neu'r prynhawn.

Aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith

Beth sy'n eich helpu chi i aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith?

Er enghraifft, cymryd digon o seibiant dros ginio yn rhywle ar wahân i'ch man gwaith, gwneud ymarfer corff cyn neu ar ôl gwaith neu yn ystod amser cinio, golau naturiol yn eich man gwaith, cyfleoedd i ddod i adnabod cydweithwyr.

Beth allwch chi, eich rheolwr neu'ch cydweithwyr ei roi ar waith i'ch helpu chi i aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith, a lleihau'r ffactorau hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael?

Er enghraifft, sesiynau dal-i-fyny ac adborth rheolaidd, patrymau gweithio hyblyg, esbonio datblygiadau sefydliadol ehangach.

Oes unrhyw sefyllfaoedd neu ymddygiad yn gallu achosi iechyd meddwl gwael i chi wrth weithio?

Er enghraifft, gwrthdaro yn y gwaith, newid sefydliadol, terfynau amser tynn, pethau ddim yn mynd yn ôl y disgwyl, cael trafferth cysylltu â chydweithwyr pan fyddan nhw'n gweithio o bell.

Profi iechyd meddwl gwael yn y gwaith

Sut gall iechyd meddwl gwael effeithio ar eich gwaith?

Er enghraifft, efallai eich bod yn cael trafferth gwneud penderfyniadau, blaenoriaethu tasgau gwaith a chanolbwyntio, neu efallai eich bod yn teimlo'n ddryslyd neu'n ddi-ffrwt, neu'n cael cur pen.

Oes unrhyw arwyddion cynnar y gallai'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr sylwi arnynt pan fydd eich iechyd meddwl yn dechrau dirywio?

Profi iechyd meddwl gwael yn y gwaith

Pa gamau fyddech chi eisiau i'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr eu cymryd petaen nhw'n sylwi ar unrhyw un o'r arwyddion cynnar hyn o iechyd meddwl gwael?

Er enghraifft, trafod y peth yn ofalus gyda chi ac yn anymwithgar, cysylltu â rhywun rydych chi wedi gofyn i'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr gysylltu â nhw.

Oes unrhyw beth ychwanegol y byddech chi'n hoffi ei rannu a fyddai'n helpu'ch iechyd meddwl yn y gwaith?



Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl. Rydyn ni yma i frwydro dros iechyd meddwl. Dros gymorth. Dros barch. Drosoch chi.

Rydyn ni'n rhoi cyngor a chymorth i rymuso unrhyw un sy'n profi problem iechyd meddwl. Rydyn ni'n ymgyrchu i wella gwasanaethau, codi ymwybyddiaeth a hyrwyddo dealltwriaeth.

mind.org.uk

 **MindCharity**

 **mindforbettermentalhealth**

 **mindcharity**

 **mind_2**

Mind, 2 Redman Place, Llundain E20 1JQ

Mae Mind yn elusen gofrestredig yn Lloegr (rhif 219830) ac yn gwmni cofrestredig (rhif 424348) yng Nghymru a Lloegr.